POLITIE

De Kracht van het verschil

variëteit, gelijkwaardigheid en verbinding

Politiewerk in een diverse samenleving

Wij zijn er als politie trots op dat we midden in de samenleving staan. Burgers verwachten ook niet minder van ons. Ze willen een politie die de samenleving tot in de haarvaten kent en er altijd en voor iedereen is. Die plek midden in de samenleving bepaalt ons bestaansrecht. Als we te ver van de samenleving staan, dan zijn we niet in staat zijn de openbare orde te handhaven, de misdaad effectief te bestrijden en conflicten op te lossen.
Maar we weten ook dat die plek in het hart van de samenleving niet vanzelfsprekend is. We moeten ons blijven ontwikkelen en een oog hebben voor de veranderingen in de samenleving.
Eén van de grote veranderingen van de afgelopen decennia is dat Nederland nog diverser is geworden. Met diverser bedoelen we meer dan alleen de komst van mensen uit andere landen en andere culturen. Nederland kent een grote diversiteit aan leefstijlen. Mensen met heel verschillende godsdiensten en overtuigingen leven naast elkaar. Ook hebben zij een grotere vrijheid gekregen om te zijn wie ze zijn en te doen wat ze willen doen.
Omdat de politie een unieke rol heeft in het beschermen van de burgers en de rechtstaat, worden we ook geconfronteerd met de ongewenste neveneffecten van de maatschappelijke ontwikkelingen.
We hebben een belangrijke rol in de bestrijding van discriminatie. We worden gevraagd waakzaam te zijn op radicalisering en op te treden tegen gewelddadig Jihadisme. Bij bijvoorbeeld aanslagen op moskeeën of synagogen en geweld tegen homo's, wordt verwacht dat de politie optreedt.
We werken er hard aan om de ambitie er altijd en voor iedereen te zijn te blijven waarmaken. De komende jaren (2015-2018) gebeurt dat met het programma *Kracht van het verschil*. Dit programma kent vier speerpunten: het versterken van de verbinding met de samenleving, de strijd tegen discriminatie, het ontwikkelen van een inclusievere werkcultuur bij de politie en meer variëteit in de teams.

« waakzaam en dienstbaar »

15136

Versterken van de verbinding met de samenleving (speerpunt 1)



De politie is afhankelijk van informatie en vertrouwen van mensen. De kunst is daarom ons met de samenleving te verbinden. Dat doen we door naar de mensen te luisteren, ze te begrijpen, serieus te nemen en ons bewust te zijn van onze bejegening, bijvoorbeeld bij staande houdingen. Goed politiewerk vraagt om contact met de buurt, met belangenvertegenwoordigers, met allerlei netwerken, met burgers en ondernemers. Het gaat dan niet om het verzamelen van informatie alleen. We hebben die contacten nodig om samen met anderen over oplossingen na te denken. Die verbinding zorgt bovendien voor vertrouwen in de politie. Het draagt bij aan het gevoel dat de politie echt van de samenleving is. Deze verbinding is niet alleen voorbehouden aan de wijkagent, maar voor elke medewerker van de politie.
Het directe contact met burgers, overheden en organisaties is vanouds onze kracht. Maar we weten dat we het moeten onderhouden en er steeds weer naar nieuwe manieren moet worden gezocht om aan het vertrouwen te bouwen. Dat doen we op verschillende manieren. Door nog ambitieuzer en op nieuwe manieren het contact te zoeken. Door actief te werken om het onderlinge vertrouwen te vergroten, zodat het gesprek met bijvoorbeeld wijkbewoners opener en vrijmoediger wordt. Eén van de manieren waarop we het contact met de samenleving versterken is met de netwerken die binnen de politie zijn ontwikkeld. Het werk van die netwerken zal de komende jaren nog meer worden ondersteund. Binnen de verschillende netwerken verbinden politiemensen zich met elkaar op basis van hun achtergrond, voorkeuren, oriëntatie of op basis van de kennis en ervaring die ze hebben opgebouwd. Die netwerken helpen met het opvangen van signalen, maken ons als politie nog bewuster van de noodzaak ons te verbinden met alle delen van de samenleving. Ze helpen ook ons een spiegel voor te houden, ons bewust te maken van stereotypering en vooroordelen en geven handvatten om ons nog beter te verbinden met de ander. Ook in de teams gaan we aan de slag om nog meer te leren vanuit de praktijk. Om nog beter in verbinding te staan met de samenleving.

De strijd tegen discriminatie (speerpunt 2)

Daarmee komen we op het volgende speerpunt: de bestrijding van discriminatie. Niemand mag worden gediscrimineerd op basis van wie of wat je bent. De politie wil in woord en daad laten zien dat ze de strijd tegen allerlei vormen van discriminatie uiterst serieus neemt. Dat doen we door nog meer werk te maken van het beter registreren, opsporen en vervolgen van discriminatie. Aangiftes zullen uniform, dus overal op dezelfde manier en altijd even serieus, worden behandeld. We werken verder aan een cultuur waarin burgers die aangifte van discriminatie doen zich gesteund en uitgenodigd voelen om dat te doen. Gelukkig hebben we veel bondgenoten om mee op te trekken, zoals het Openbaar Ministerie, de lokale overheden, het rijk, antidiscriminatiebureaus, online meldpunten, het onderwijs, woningbouwcorporaties, en talloze organisaties van betrokken burgers. Samen met hen zal de strijd tegen discriminatie worden gevoerd en de slachtoffers gesteund. Bovendien gaan we ons werk nog beter op elkaar afstemmen. Zodat zaken sneller worden afgehandeld en de slachtoffers meteen worden geholpen. Tot slot is het van belang het probleem zichtbaar te maken. Elk jaar zal daarom het aantal discriminatie-incidenten op een duidelijke en overzichtelijke manier worden gerapporteerd.

Een inclusieve werkcultuur bij de politie (speerpunt 3)

Het bestrijden van discriminatie en uitsluiting draagt bij aan een inclusieve samenleving. Waarin ruimte is voor het anders zijn. Waarin verschillen worden herkend, gewaardeerd en benut. We werken in onze eigen organisatie ook aan een inclusieve cultuur. Van politiemensen wordt verwacht dat ze een open houding hebben, nieuwsgierig zijn naar elkaar en dat de verschillen in de volle breedte worden benut. Het gaat om het benutten van verschillende soorten van kennis en expertise. Van politiemensen met verschillende karaktereigenschappen die voor het werk van de politie van waarde zijn. Maar ook van mensen met een verschillende persoonlijke achtergrond. Een wijkagent met een Turkse achtergrond weet soms beter wat er in de Turkse gemeenschap speelt, kent de (straat)taal of begrijpt culturele patronen die van belang zijn. En zo hebben agenten die onderdeel zijn van de homogemeenschap hun specifieke kennis, en weer anderen brengen bijvoorbeeld kennis mee over specifieke regionale culturen en problemen.
Al eerder schreven we dat de politie meer gebruik gaat maken van haar diverse netwerken. Zij kunnen ons helpen om talent zichtbaar te maken en aan de bel te trekken als collega's vanwege hun achtergrond tegen problemen aanlopen. Maar het veranderen van een cultuur is iets dat met en door de hele organisatie moet gebeuren. Cruciaal in het programma *De Kracht van het verschil* zijn de gesprekken op de werkvloer. Dat de cultuur wordt versterkt waarin je aan teambuilding doet door naar elkaar te luisteren, van elkaar te leren en elkaar open aan te spreken. In het onderwijs voor de toekomstige politieleiders wordt geleerd hoe je aan een inclusieve cultuur bouwt. Hoe je aanspreekbaar bent. Hoe je het gesprek met collega's op gang brengt. Hoe je zorgt voor een werkomgeving waar een ieder zichzelf kan zijn.





Meer variëteit in de politieteams (speerpunt 4)

Meer variëteit, verscheidenheid in de teams zorgt ervoor dat we beter politiewerk leveren en vergroot het aanpassingsvermogen en de innovatiekracht. Variëteit kan je echter alleen benutten als die er ook is. Daarin hebben we nog iets te winnen. De komende jaren gaan we extra werk maken van het binnenhalen en –houden van groepen die nog te ondervertegenwoordigd zijn om ons werk goed te kunnen doen. Dat zijn op dit moment vooral mensen met een 'dubbele' culturele achtergrond. De politie streeft ernaar de instroom uit deze groep de komende jaren te verhogen tot 25 procent. Variëteit vatten we overigens breder op. Bij de werving wordt gekeken naar de kwaliteiten, achtergronden en eigenschappen die gemist worden. Werving wordt nog vaker gericht op mensen die hun loopbaan elders hebben opgebouwd of een niet-politieopleiding hebben en met hun kennis en ervaring iets toevoegen aan het politiewerk. Ook in de leidinggevende functies wordt extra werk gemaakt van variëteit. Daarbij streeft de politie ernaar dat 20 procent van de nieuw te benoemen leidinggevenden een dubbele culturele achtergrond heeft en de helft vrouw is. Voor de top van de politie wordt geen uitzondering gemaakt. Ook hier streeft de politie ernaar dat de helft van de openvallende vacatures voor de topfuncties (ongeveer 60) wordt vervuld met mensen met een dubbele culturele achtergrond, vrouwen en/of mensen van buiten de politie. Uiteraard blijft de geschiktheid en kwaliteit van de individuele medewerker voorop staan.

Tot slot: geen programma maar een beweging

De Kracht van het verschil is eigenlijk geen programma maar een 'beweging'. Daarmee worden twee dingen bedoeld. Op de eerste plaats dat alle plannen geen doel op zich zijn, maar een middel om ons nog beter in staat te stellen ons werk voor een diverse samenleving te doen. Het gaat om een beweging richting een cultuurverandering die daarvoor nodig is. Op de tweede plaats wordt ermee benadrukt dat die verandering van onderaf gestalte kan krijgen. De politie–leiding heeft wel een belangrijke rol. Door de ideeën achter De Kracht van het verschil krachtig te steunen. Door in de periode 2015-2018 middelen, mensen en organisatiekracht vrij te maken. Door ervoor te zorgen dat alle goede, lokale initiatieven die er in de eenheden zijn om ons als politie midden in een diverse samenleving te laten staan, worden opgespoord, samengebracht en uitgedragen. Door aan te moedigen dat politiemensen delen wat ze al doende leren. Door wetenschappers te vragen om te onderzoeken wat er wel en niet werkt. Een duurzame cultuurverandering vereist dat deze door de hele politie wordt gesteund, ontwikkeld en in de praktijk gebracht. Anders gezegd: dat de hele politie daarvoor in beweging komt.